



**Firenze
30 novembre 2007**

Si parla, si parla, ma per ora non si tratta.

Il confronto è ripartito, ma il ritmo della discussione, rispetto all'incontro del 20 novembre, è stato subito rallentato dall'Azienda nonostante sembrasse intenzionata a stringere i tempi della trattativa: **il tempo passa e per alcuni colleghi si avvicina il momento del trasferimento senza che ancora ci siano tutte le risposte né indicazioni del quando.**

Ad oggi non c'è nessuna modifica rispetto a quanto ci hanno presentato il 26 ottobre ed il numero dei possibili colleghi soggetti a mobilità geografica è fermo ad 87, esattamente come la volta precedente.

L'Azienda è entrata nel merito degli organigrammi dei nuovi Centri, nell'individuazione delle Zone e di come saranno suddivise per quanto riguarda l'attività commerciale introducendo piccole aggiunte. Dati importanti, ma finì a se stessi se non possiamo entrarci nel merito: **Findomestic li espone, li discute, ma non vuole modificarli a seguito delle nostre proposte.**

Non è stata data risposta alla nostra proposta finalizzata alla diminuzione dell'impatto sulla mobilità organizzativa/geografica con l'aumento dei Satelliti, magari trasformandone alcuni in Agenzie, per far assorbire più persone al Diretto, anche decentrando attività dalla Sede. Inoltre, abbiamo cercato di incidere su quelle che saranno le nuove posizioni di lavoro aumentando il numero dei Team Manager, degli Account Manager, degli Account ed anche dei **Senior** (gli attuali Coordinatori), di entrare nel merito degli inquadramenti, del numero di persone che comporranno i futuri "Team" e dei possibili **percorsi di carriera** di ognuno, **ma su qualsiasi argomento Findomestic non ha concesso possibilità di replica, siamo tornati al: si fa come abbiamo deciso noi! Aumentare le persone nei ruoli e costruire percorsi di carriera crediamo siano punti importanti per i Lavoratori, ma anche per Findomestic.**

Entrando nello specifico, abbiamo fatto notare come l'attuale divisione geografica individuata da Findomestic per gli **Account Manager** e per gli **Account** è molto ampia e questo creerà sicuramente difficoltà gestionali e pratiche ai diretti interessati con conseguente ricaduta di problemi sull'Azienda, visto che si è anche ridotta di un livello "la catena" con la Sede. Inoltre, sempre rimanendo in tema di Account ed Account Manager, abbiamo chiesto di poter avere delle opzioni di scelta sull'auto e di rivedere il "plafond" del telefonino in quanto diverranno strumenti di lavoro fondamentali.

Passando alle figure dei nuovi centri abbiamo chiesto come mai i **Team** dello "**Studio**" avranno 14/16 addetti, mentre i **Team** del "**Recupero**" ne avranno 16/18. **Perché non possono essere uguali? Perché non porre rimedio alle discriminazioni passate continuando a pesare diversamente gli incaricati di pari professionalità?** Siamo sicuri che sia giusto un Team da 14/16/18 impiegati piuttosto che Team da 8/10 addetti? Addirittura il dimensionamento di **CUC, Flexy, Recupero Credial** supera le 30 unità, rendendo ingestibili tali uffici. **L'azienda sta forse dicendo che gli incaricati di questi uffici valgono la metà o un terzo degli altri colleghi che lavorano nei Team?** A tal fine abbiamo chiesto formalmente all'Azienda la duplicazione o triplicazione delle figure di Team Manager e Senior.

Inoltre, già la volta scorsa, avevamo chiesto un percorso di carriera specifico per gli "**Impiegati**" (con l'intento di estenderlo a tutti gli uffici di Rete e di Sede) dove, a seguito di esperienza nel ruolo, si acquisisce un riconoscimento di professionalità oltre al livello retributivo superiore (come accade ora per i Team Leader dei Call Center). L'Azienda ha risposto positivamente in questo senso indicando come requisiti per arrivare a conseguire tale riconoscimento (citiamo testualmente) **"I passaggi di livello dipenderanno da fattori quali l'esperienza sul ruolo, lo sviluppo delle conoscenze, le prestazioni, l'esperienza pregressa, la mobilità funzionale/territoriale, la partecipazione ai previsti corsi di formazione ecc"** c'è pure "ecc" come se i punti indicati già non bastassero... ovviamente tali criteri sono tutti discrezionali, poiché Findomestic non vuole assolutamente automatismi: così non va!

Le nostre richieste sono ben circostanziate e vanno nell'ottica di allargare a tutti i livelli (dai Responsabili agli Impiegati) il numero di coloro che avranno un ruolo dato che questa ristrutturazione limiterà ancora di più la struttura aziendale: **è opportuno cercare di aumentare subito il numero di coloro che acquisiranno un ruolo pena l'impossibilità ad accedervi per molti anni** (siamo un'azienda con personale giovane, chi ha un ruolo oggi probabilmente lo terrà per molto tempo). Il problema è che, oltre alla mancanza di volontà nel trovare soluzioni condivise, Findomestic sembra avere difficoltà anche solo a spiegare cosa faranno certe figure e le risposte, spesso, sono vaghe costringendoci a rimandare nel tempo la discussione senza mai arrivare ad un punto fermo.

La nostra sensazione è che come sempre Findomestic vuole discutere di "pagare" il disagio e non di gestirlo con un confronto, come è successo per il Contratto Integrativo. Questa strada vorremmo lasciarla per ultima, quando la diplomazia avrà finito il suo corso e, se continueranno a negare ogni possibilità di mediazione, chiederemo un contributo "salato".

In tema di opportunità abbiamo chiesto a Findomestic che per la ricerca di figure specifiche e/o specializzate (ad esempio Account, Informatici, Contabili, esperti di Marketing e/o Comunicazione ecc.) **di chiedere prima ai propri dipendenti, poi rivolgersi al "mercato esterno"**. Intranos potrebbe essere lo strumento per pubblicizzare le richieste e recepire le candidature, ovviamente i candidati dovranno avere le giuste caratteristiche ed essere appositamente valutati prima di essere inseriti nel ruolo ricercato. Questa può essere un'opportunità per poter sistemare qualche collega che vuol "mettersi in gioco e accettare la sfida" e nel contempo diminuire l'impatto della ristrutturazione sui lavoratori. L'azienda ha detto che valuterà la nostra proposta.

Le Segreterie Aziendali
DIRCREDITO - FALCRI - SILCEA

Dircredito Findomestic Banca S.p.A.
Domenico Maglione
findomestic@dircredito.org

FALCRI Findomestic Banca S.p.A.
Alessandro Poggi **335.1440698**
findomestic@falcrifirenze.it

Silcea Findomestic Banca S.p.A.
Massimo Santopietro **333.2368650**
s.silcea@libero.it